

Im Überblick

Motivierende Gesprächsführung wurde von **William R. Miller** entwickelt und später mit **Stephen Rollnick** weiter ausgearbeitet. Sie ist eine klientenzentrierte, direkte Beratungsmethode, die Menschen unterstützt, ihr Verhalten erfolgreich zu ändern. Der Ansatz ist in der Suchttherapie verbreitet, wird aber auch in der Gesundheitsförderung, Psychotherapie und in der Sozialarbeit angewandt – in der Wohnungswirtschaft bei der Sozialberatung von verwahrlosten Mietern, Mietschuldnern oder um Mieter mit psychischen Erkrankungen zu unterstützen.

Grundprinzipien

Motivierende Gesprächsführung basiert auf fünf Kernprinzipien, die eine respektvolle, wertschätzende Haltung gegenüber dem Mieter bzw. Mitglied schaffen:

- **Empathie ausdrücken**, denn Akzeptanz erleichtert Veränderung
- **Diskrepanzen entwickeln**, denn die Wahrnehmung von Unterschieden (früher/heute, Realität/Wunsch, Selbstbild/Fremdbild) fördert die Veränderungsbereitschaft
- **Beweisführungen vermeiden**, denn Vorwürfe erzeugen Abwehr
- **Widerstand aufnehmen**, denn Impulse des Mieters sind positives Potential
- **Selbstwirksamkeit fördern**, denn die Entscheidung zur Veränderung liegt beim Mieter

Techniken

Die motivierende Gesprächsführung setzt zum einen Methoden ein, um das offene und unterstützende Gespräch zu ermöglichen (OARS-Technik siehe Seite 2). Zudem greift sie auf Methoden zurück, um die Motivation zur Veränderung zu stärken und den Prozess der Verhaltensänderung aktiv zu begleiten. Diese werden nachfolgend beispielhaft erläutert.

- **Engaging:** Der Mitarbeiter fördert Selbstreflexion und Eigeninitiative, indem er den Mieter dazu einlädt, detailliert über seine Ziele, Werte und Ambivalenzen zu sprechen. Der Mitarbeiter spiegelt die Aussagen des Mieters zurück, um ein tieferes Verständnis zu schaffen und die Selbstexploration zu fördern. Rückmeldungen stärken das Selbstvertrauen und die Motivation des Mieters, z. B.:
 - „Was denken Sie selbst über den Zustand Ihrer Wohnung?“
 - „Was ist Ihnen im Moment besonders wichtig?“
 - „Wie ist es Ihnen in der Vergangenheit gelungen, Ihr Verhalten zu verändern?“
- **Change Talk:** Der Mitarbeiter fördert die Motivation zur Veränderung, indem er Aussagen des Mieters hervorhebt, die seine Bereitschaft zur Veränderung signalisieren. Der Mitarbeiter verstärkt solche Aussagen, fordert Präzisierung, unterstützt den Mieter beim Abwägen von Zielen und bei Entscheidungen, z. B.:
 - „Was müsste passieren, damit Sie bereit sind, Unterstützung anzunehmen?“
 - „Das klingt, als hätten Sie Vertrauen in Ihre Fähigkeiten. Was für einen Plan könnten Sie sich vorstellen?“
 - „Sie haben erkannt, dass es dringend ist, etwas zu ändern. Was motiviert Sie besonders, jetzt damit zu beginnen?“
- **Confidence Talk:** Wenn Mieter Zuversicht direkt äußern oder noch unsicher sind, greift der Mitarbeiter diese auf, macht sie sichtbar und zum Ausgangspunkt für weitere Überlegungen und Pläne, z. B.:
 - „Was lässt Sie optimistisch in die Zukunft blicken?“
 - „Es klingt, als hätten Sie schon eine gute Vorstellung davon, wie Sie vorgehen können.“
 - „Ich sehe, dass Sie überzeugt sind, das in den Griff zu bekommen. Das ist ein starker Ausgangspunkt.“



OARS-Technik

Die OARS-Technik ist ein wesentliches Element der motivierenden Gesprächsführung und dient dazu, eine vertrauensvolle und unterstützende Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Sie besteht aus folgenden Komponenten:

OFFENE FRAGEN	AFFIRMATIONEN	REFLEXION	SUMMARISIERUNG
laden dazu ein, tiefer und ausführlicher über ein Problem oder ein Verhalten nachzudenken, häufig als „Was“ oder „Wie“ Frage	positive und wertschätzende Aussagen, welche die bisherigen Bemühungen oder Erfolge hervorheben	Aussagen des Gegenübers aufgreifen und in eigenen Worten zurückgeben	geben dem Gespräch eine Struktur und fassen die wichtigsten Aussagen zusammen
Wie stellen Sie sich ...	Es ist beeindruckend, wie ...	Es klingt so, als ob ...	Zusammenfassend höre ich ...

Transfer in die Praxis

Ambivalenz als Kern des Ansatzes

Ein zentraler Aspekt der Methode ist der Umgang mit Ambivalenz, also dem inneren Konflikt zwischen dem Wunsch einerseits nach Veränderung und andererseits nach Aufrechterhaltung des Status quo. Statt diese zu bewerten oder zu bekämpfen, wird Ambivalenz als normaler Teil des Veränderungsprozesses akzeptiert. Ziel ist es, dem Mieter dabei zu helfen, seine eigenen Argumente für eine Veränderung zu entwickeln.

Phasen des Beratungsprozesses

- 1. Kontakt herstellen:** Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung
- 2. Fokus setzen:** gemeinsam ein Ziel für die Veränderung definieren
- 3. Förderung der Änderungsmotivation:** die intrinsische Motivation und Veränderungsgründe des Mieters herausarbeiten
- 4. Festigung von Zielen und Planung:** konkrete Schritte zur Veränderung erarbeiten und Selbstverpflichtung stärken

Haltung des Mitarbeiters

Die Arbeitsbeziehung ist geprägt von Akzeptanz, Empathie und dem Glauben an die Autonomie des Mieters. Der Mitarbeiter belehrt und konfrontiert nicht. Der Klient wird als Experte für sein eigenes Leben angesehen, der Mitarbeiter dient als unterstützender Begleiter. Die Förderung von Eigenmotivation ermöglicht eine nachhaltige Verhaltensänderung.

Weiterführende Informationen

- Miller, William R. & Stephen Rollnick (2021), Motivierende Gesprächsführung: Motivational Interviewing. Lambertus.
- Andreas Jähne & Cornelia Schulz (2018), Grundlagen der Motivierenden Gesprächsführung: Für Beratung, Therapie und Coaching. Junfermann.



Alexandra Brylok Referentin Soziales und Regionalentwicklung
Telefon: 0351 80701-51
E-Mail: brylok@vswg.de